

УДК 349.2

**ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВИПРОБУВАННЯ
ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ****Чорноус О. В.,***доцент кафедри трудового
та господарського права факультету № 2**Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук, доцент*

Конституція України в ст. 43 зазначає, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава бере на себе зобов'язання створювати умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Право на працю, відповідно до положень ст. 43, включає право на належні, безпечні та здорові умови праці, на заробітну плату не нижчу від визначеної законом.

Розглядаючи принцип рівності у трудовому праві, необхідно звернутися до ч. 1 ст. 24 Конституції України, яка проголошує, що громадяни мають рівні конституційні права та свободи і є рівними перед законом. Однак практика свідчить, що в Україні у сфері трудових правовідносин та тісно з ними пов'язаних має місце постійне порушення принципу рівності.

Правове регулювання проходження випробувального терміну при прийнятті на роботу регулюється ст.ст. 26 – 28 Кодексу законів про працю України. Випробувальний термін – це встановлений законодавством проміжок часу, протягом якого роботодавець перевіряє відповідність працівника роботі, яка йому доручається. Як сьогодні зазначають науковці, виходячи із сучасної концепції трудового договору, поряд із істотними умовами трудового договору (без яких трудовий договір не може вважатись укладеним), роботодавець та працівник можуть передбачати у трудовому договорі і факультативні умови, які відповідають прагненням сторін та особливостям застосування найманої праці конкретної особи. Як відомо, трудовий договір може існувати і без факультативних умов. Проте значення

факультативних умов трудового договору наразі актуалізується, про що свідчать і дослідження науковців, тому що і додаткові умови характеризують індивідуальні особливості працівника і роботодавця як сторони трудового договору.

Відповідно до законодавства виступати ініціатором щодо встановлення випробувального терміну має право як працівник, так і роботодавець. Однак обумовлювати його в трудовому договорі законодавець дозволяє лише за угодою сторін. При цьому необхідно відзначити, що одностороннє встановлення роботодавцем умови про випробування є неприпустимим і, виходячи зі змісту статті 26 Кодексу законів про працю України, така умова не має юридичної сили. З іншого боку, небажання працівника укласти трудовий договір з установленням випробувального строку може бути підставою для відмови йому в прийнятті на роботу.

Посилаючись на вищевказані норми Закону, доцільно пам'ятати, що випробування не передує укладенню трудового договору, а встановлюється за згодою сторін під час його укладення.

В односторонньому порядку встановлювати умови про випробування недопустимо. Умова про випробування вважається законною: а) у разі її внесення в письмово оформлений трудовий договір (контракт) і повторення в наказі про прийняття на роботу; б) у разі її обумовлення в заяві про прийняття на роботу і повторення в наказі про прийняття на роботу; в) якщо така умова не міститься в заяві про прийняття на роботу, але її внесено в наказ про прийняття на роботу, з яким працівника ознайомлюють під підпис до початку роботи; г) якщо така умова не обумовлена в заяві про прийняття на роботу, але її внесено в наказ про прийняття на роботу, з яким працівника ознайомлюють під підпис після початку роботи, і при цьому він не заперечує проти внесення в наказ цієї умови.

Випробувальний термін має важливе значення як для працівника, так і для роботодавця, оскільки успішне проходження такого строку є позитивною підставою для створення якісного кадрового потенціалу на підприємстві, в установі чи організації і забезпечення конкурентоспроможності такої організації, закріплення професійного авторитету працівника та ін.

Важливим є розуміння, що для того, щоб випробувальний строк став «процесом взаємодії працівника та роботодавця», насамперед, умова про випробувальний строк повинна бути

належним чином закріплена у змісті трудового договору. Саме правове регулювання порядку встановлення означеної умови про випробувальний строк у трудовому договорі наразі потребує вдосконалення з метою усунення правової невизначеності, удосконалення сучасної правозастосовної практики та належного захисту прав громадян на працю.

Необхідно наголосити, що такі сторони трудового договору, як працівник та роботодавець, є лише формально рівними сторонами при укладенні трудового договору. Фактично ж, сторона роботодавець, яка є економічно сильнішою та впливовішою, реально має змогу диктувати свої умови іншій стороні при працевлаштуванні та в інших випадках. Саме тому трудове законодавство повинно перешкоджати нав'язуванню умов трудового договору, зокрема додаткових, працівнику з боку роботодавця.

В.І. Щербина підкреслює формальну рівність сторін трудового договору, порушуючи питання про сприйняття працівниками роботодавця як партнера чи того, від кого залежить все, навіть їх власна доля: «У зарубіжній юридичній і соціологічній літературі чітко визначились із взаєминами працівник-роботодавець, це взаємини влади-підпорядкування. Залежно від країни, її історичного розвитку, суспільних процесів, національних традицій, ці взаємини мають жорсткіший чи ліберальніший характер, але основа залишається єдиною – це влада роботодавця над працівниками.».

В.І. Прокопенко вважає, що «хоча формально сторони, вступаючи в трудові правовідносини, є рівноправними, наявність у роботодавця засобів виробництва зводить його в пануюче становище. Працівник підпадає у залежність власника не тільки фактично, а й у правовому значенні, що закріплено ст. 21 Кодексу законів про працю України.».

Як відзначає І.І. Шамшина, загроза відмови в укладенні трудового договору при наявності у держави безробіття і конкуренції на ринку праці – це реальне порушення принципу свободи праці. Адже при такому підході наявними є ознаки примусової праці. Визнання за роботодавцем права відмовляти працівнику в укладенні трудового договору внаслідок незгоди працівника з факультативною умовою трудового договору є реальною перешкодою для реалізації працівником свого природного права на працю, що доцільно визнати цілком неприпустимим.

Однак в Україні забезпечення рівності сторін залежить якраз не лише від рівня врегулювання трудових відносин нормами трудового законодавства, але й від економічної ситуації в країні, рівня професіоналізму працівників та їх бажання вчитися, вдосконалюватися і працювати. Досягнення належної реалізації принципу рівності сторін трудового договору можливе тоді, коли трудове законодавство буде містити соціальні механізми захисту прав та інтересів сторін трудового договору, а також при реальному виконанні приписів такого законодавства. Трудове законодавство повинне не лише передбачити рівноправність, взаємне врахування прав та інтересів сторін трудового договору, а й забезпечити їх належне виконання. Працівник як сторона трудових правовідносин, яка є більш вразливою, повинен користуватись захистом з боку держави, що передбачав би певне обмеження прав та свобод роботодавця на законодавчому рівні з метою захисту прав і законних інтересів працівника. Вважаємо, що ринкова економіка має відобразитися і на рівні правового регулювання трудових відносин. Цьому має сприяти реальність договірного врегулювання та його засад, а не тільки їх проголошення. Трудове право має виступати захисником працівника, але при цьому не обмежувати роботодавця і не чинити йому перешкод у його діяльності. Тобто необхідно встановити і закріпити законодавчо збалансування інтересів як роботодавця, так і працівника.